

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI KASUS DI LION PARCEL CABANG WIYUNG SURABAYA)

Rokhmatul Jannah, Rini Rahayu Kurniati, Daris Zunaida

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang,
Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia*

LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email: rokhmatuljannah27@gmail.com

ABSTRAK

Lion Parcel merupakan perusahaan pengiriman dokumen dan paket yang menjangkau ke seluruh pelosok kota di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, survei, dokumentasi dan kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh responden sebanyak 35 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan variabel disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial terdapat pengaruh antara variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan. Namun pada variabel disiplin kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Pengawasan dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Lion Parcel is a document and package delivery company that reaches all corners of the city in Indonesia. This study aims to determine the effect of work discipline and supervision on employee performance. This type of research is quantitative. Data collection techniques using observation, surveys, documentation and questionnaires. The sampling technique in this study used the side nonprobability method with the side technique of saturation of respondents as many as 35 employees. The results of this study indicate that there is a simultaneous influence of work discipline and supervision variables on employee performance. Meanwhile, partially there is an influence between the monitoring variables on employee performance. However, on the work discipline variable, there is no partial influence on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Supervision and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Masa sekarang ini sumber daya manusia yang berkualitas akan dicari kebanyakan perusahaan. Apalagi dalam masa pandemi yang sulit seperti ini, kebanyakan perusahaan banyak yang memulangkan pekerja. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik diperlukan untuk mengelola perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017:3) MSDM merupakan mengelola pemanfaatan individu sebagai rangkaian strategi, proses, dan aktivitas

untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara mengelola kebutuhan organisasi perusahaan dan individu. Seperti halnya dengan kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin modern pembelanjaan melalui elektronik semakin diminati masyarakat. Pertumbuhan e-commerce sangat cepat, rata-rata dalam lingkup masyarakat menggunakan aplikasi belanja online. Dengan memanfaatkan smartphone sebagai

transaksi dalam berbisnis. Tidak hanya transaksi di aplikasi belanja online, transaksi di sosial media pun dapat terjadi. Seperti instagram, whatsapp, facebook dan lain-lain. Hal ini perdagangan jasa sangat dibutuhkan oleh perusahaan e-commerce untuk membantu pengiriman barang ke konsumen.

Tanpa adanya pengiriman dapat memperlambat kebutuhan masyarakat dan perusahaan jasa diperlukan. Adanya jasa pengiriman barang dapat membantu dan mempercepat alur perekonomian. Lion Parcel Cabang Wiyung Surabaya yang banyak membantu para penjual fashion disekitar lokasi dalam hal pengiriman ke konsumen mereka. Tanpa perlu mengantar ke lokasi pengiriman, perusahaan ini dapat menjemput barang yang akan dikirim. Industri logistik ini bergantung pada layanan jasa pengiriman barang. Khususnya untuk pasar bisnis, maka sektor ini berpengaruh baik di negeri ini (PT. Kargo Online System, 2020)

Peneliti mengambil kasus di salah satu cabang Lion Parcel yang berlokasi di Jl. Raya Wiyung No. 25 Surabaya. Lion parcel pada umumnya didirikan tanggal 14 Februari 2013, sementara itu pada cabang Wiyung berdiri kurang lebih 4 tahun yang dimulai pada tahun 2015. Perusahaan ini memiliki maskapai penerbangan Lion Air yang merupakan maskapai penerbangan terbesar. PT. Lion Parcel bagian dari Lion Grup, menaungi maskapai yaitu Wings Air, Batik Air, Lion Bizjet, dan Malindo Air yang berbisnis di Malaysia. Lion Parcel merupakan perusahaan pengiriman dokumen dan paket yang menjangkau ke seluruh pelosok kota di Indonesia. Lion Parcel juga memberikan fitur live tracking yang dapat dicek dan menyediakan aplikasi Lion Parcel yang dapat diunduh di smartphone. Harga juga ekonomis dari pengiriman jasa yang lain. Penelitian ini fenomena yang terjadi adalah kurangnya disiplin kerja dan pengawasan.

Berdasarkan hasil survei pada perusahaan karyawan bekerja 6 hari dalam setiap minggu. Para karyawan selalu masuk kerja kecuali tanggal merah. Jam kerja dimulai jam 09:00 sampai jam 17:00. Dan hasil wawancara dengan HRD Ibu Astrid diperoleh disiplin kerja pegawai di Lion Parcel Cabang Wiyung Surabaya antara lain 20% pegawai masih sering terlambat untuk kerja karena di kantor itu sistem absen pegawai masih manual. Dari segi pengawasan 30% pegawai masih sering tidak memakai seragam meskipun di kantor

terdapat CCTV maka atasan tidak menegur. Meskipun terdapat kendala, pegawai disana dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat selesai. Pengawasan dalam perusahaan Lion Parcel dengan target pengiriman 60 paket perbulan dapat merealisasikan sekitar 95% dari target dan terkadang sesuai dengan target pengiriman. Pengawasan dalam hal ini dilakukan oleh Pak Eko selaku Direktur setiap minggu sekali. Penelitian ini berdasarkan pada indikator perusahaan yaitu PRIMA (Profesional, Rapi, Informatif, Menyenangkan, dan Amanah).

Disiplin kerja 20% pegawai masih sering terlambat karena di kantor sistem absen pegawai masih manual. Seperti keaktifan daftar hadir kerja dan berhasil atau tidaknya karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditetapkan. Bahwa adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula (Farida dan Hartono, 2016:41). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan penelitian Asep Hardiansyah, Soehardi, dan Zahara Tussoleha Rony (2019) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian Record Management dan Partnership Operation (RMPO), menyatakan tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank OCBC NISP bagian RMPO, bahwa karyawan masih sering tidak mengikuti aturan waktu bekerja yang diberlakukan oleh perusahaan.

Pengawasan 30% pegawai masih sering tidak memakai seragam meskipun di kantor terdapat CCTV maka atasan tidak menegur. Pengawasan penting dalam suatu aktifitas perusahaan untuk mengetahui kegiatan dilakukan oleh karyawan salah dan benar. Segala pekerjaan jika melalui pengawasan, maka akan mencegah masalah yang hendak terjadi. Menurut Sedarmayanti (2017:197) Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pekerjaan agar pekerjaan sesuai dengan hasil yang diinginkan. Penelitian ini dilakukan karena adanya perbedaan hasil antara penelitian yang dilakukan oleh Erlis Milta Rin Sandole, Olivia Syanne Nelwan, dan Indrie Debbie Palendeng pada tahun 2015 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja,

Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (PERSERO) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Belitung yang menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini mempunyai perbedaan pada motivasi. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Harianto dan Asron Saputro (2020) dengan judul Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa penelitian dilakukan untuk mempersempit jumlah absensi karyawan.

Kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh seberapa disiplin karyawan dalam tata tertib perusahaan dan pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Menurut Stoner (1986 dikutip oleh Priyono, 2014:185), mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan kinerja merupakan kegiatan yang dinilai dari apa yang sudah dikerjakan oleh perorangan atau kelompok. Kinerja yang baik dapat meningkatkan kemampuan perusahaan bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Bertambahnya perusahaan, maka persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan memberdayakan karyawan yang berpotensi untuk melakukan pencapaian kinerja yang optimal sesuai dengan rencana perusahaan.

Lion Parcel berkontribusi pada dunia bisnis ialah mengajak usaha mikro kecil dan menengah (UMKM), dengan kata lain yang mampu membuka lapangan kerja yang lebih luas. PT Pos Indonesia merupakan salah satu kerja sama Lion parcel untuk menjangkau pengantaran di wilayah terpencil serta dengan Kereta Api Logistik (Kalog) dalam pengembangan pengantaran transportasi darat ke seluruh desa atau kelurahan di Pulau Jawa. Lion Parcel juga bekerja sama dengan Bukalapak yang nantinya akan memutarakan perekonomian (Bisnis Indonesia, 2019). Lion Parcel berkomitmen menambah jumlah mitra POS. Pada tahun 2019 sudah 5000 mitra POS aktif yang tersebar di seluruh Indonesia. Serta konsisten meningkatkan peluang usaha bagi seluruh masyarakat Indonesia (Harian Nasional, 2019). Hal ini akan terus mengembangkan kualitas, kuantitas kinerja karyawan, ketepatan waktu dan efektivitas

dalam dalam bekerja, serta kemandirian karyawan dalam pekerjaan. Apabila unsur diatas dilakukan maka akan meningkatkan sumber daya manusia dengan baik sesuai dengan aturan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI LION PARCEL CABANG WIYUNG SURABAYA)”.

1. Adakah pengaruh signifikan disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan secara parsial?
2. Adakah pengaruh signifikan disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan secara simultan?
3. Apakah pengaruh signifikan variabel bebas terhadap kinerja karyawan secara dominan ?

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2001) dalam Sinambela (2017:334) mengatakan disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sementara itu, kata kedua adalah kerja. Pengertian kerja menurut WJS. Poerwadarminta (1986) dalam Farida dan Hartono (2016:42) mengatakan kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu. Jadi disiplin kerja adalah suatu peraturan dan tata tertib yang harus dilakukan atau dilaksanakan dengan tegas oleh manusia dalam kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai tujuan. Menurut Bedjo Siswanto (1995) dalam Farida dan Hartono (2016:42) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan yang harus ditaati oleh pegawai dengan melakukan peraturan-peraturan yang sudah berlaku di perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengawasan

Menurut Handoko (2012:359) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin

bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:197) pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan agar proses pekerjaan sesuai dengan hasil yang diinginkan.

Berdasarkan pengertian dapat disimpulkan pengawasan adalah kegiatan yang pelaksanaannya terkendali untuk mencapai hasil dan mencapai tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong dan Baron (1998:15), dalam Wibowo (2014:7) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007) dalam Sopiah dan Sangadji (2018:350) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan kesimpulan diatas dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil pekerjaan dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Suharsaputra (2012:49) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan 7).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kota Surabaya, yang berada di Lion Parcel Cabang Wiyung yang beralamat di Jalan Raya Wiyung No. 25 Surabaya, Jawa Timur. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2020 sampai Februari 2021.

Variabel dan Pengukuran

1. Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen

(terikat). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti:

1. Disiplin kerja (X1)

2. Pengawasan (X2)

2. Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel yaitu kinerja karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Kumpulan elemen ini menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu (Sanusi, 2011:87). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2002:73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang dibuat dalam penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Peneliti mengambil sampel seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan pengumpulan data yang dengan melalui proses pencatatan perilaku subjek, objek atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Dalam penelitian observasi dilakukan dengan mengamati disiplin kerja dan pengawasan serta kinerja dari karyawan Lion Parcel Cabang Wiyung Surabaya.

2. Survei

Survei merupakan cara pengumpulan data di mana peneliti atau pengumpul data mengajukan pertanyaan kepada responden baik dalam bentuk lisan maupun secara tertulis.

3. Dokumentasi

Dokumentasi biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan (Sanusi, 2011:114). Data yang didapat adalah data pegawai dan jumlahnya, struktur organisasi, dan gambaran umum perusahaan Lion Parcel Cabang Wiyung Surabaya.

4. Kuesioner

Kuesioner merupakan pengumpulan data yang sering tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu. Kuesioner dilakukan melalui google form yang diisi oleh karyawan Lion Parcel.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Sanusi (2011:77) agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011:47) Realibilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang penting dalam penelitian ini. Analisis data digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2011:134). Dengan demikian rumus regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Pengawasan

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (T)

Menurut Suharsaputra (2014:133) uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah hasil perhitungan korelasi sederhana signifikan atau tidak, maka diperlukan uji signifikansi dengan uji t.

2. Uji Simultan (F)

Menurut Sugiyono (2002:190) uji simultan digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Distribusi Frekuensi

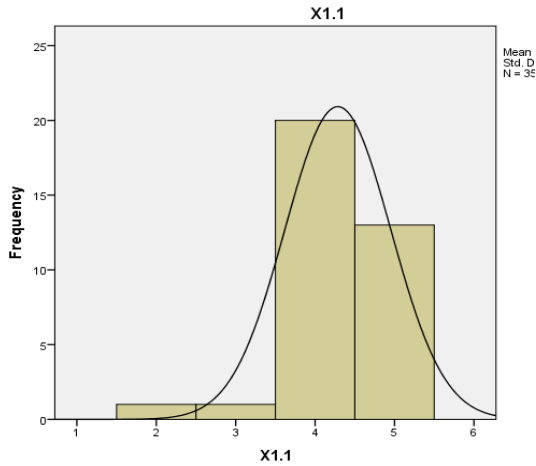
1. Distribusi Frekuensi Indikator Disiplin Kerja (X₁)

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Indikator Disiplin Kerja

| Disiplin Kerja | | | | Rata-rata | |
|----------------|--------------|-----------|------------|-----------|------|
| Item | Skala Likert | Jumlah | | Item | X1 |
| | | Frekuensi | Presentase | | |
| X1.1 | SS | 13 | 37,1% | 4,29 | 4,26 |
| | S | 20 | 57,1% | | |
| | RR | 1 | 2,9% | | |
| | TS | 1 | 2,9% | | |
| | STS | 0 | 0% | | |
| X1.2 | SS | 11 | 31,4% | 4,29 | |
| | S | 23 | 65,7% | | |
| | RR | 1 | 2,9% | | |
| | TS | 0 | 0% | | |
| | STS | 0 | 0% | | |
| X1.3 | SS | 9 | 28,6% | 4,17 | |
| | S | 23 | 62,9% | | |
| | RR | 3 | 8,6% | | |
| | TS | 0 | 0% | | |
| | STS | 0 | 0% | | |
| X1.4 | SS | 11 | 65,7% | 4,29 | |
| | S | 23 | 31,4% | | |
| | RR | 1 | 2,9% | | |
| | TS | 0 | 0% | | |
| | STS | 0 | 0% | | |

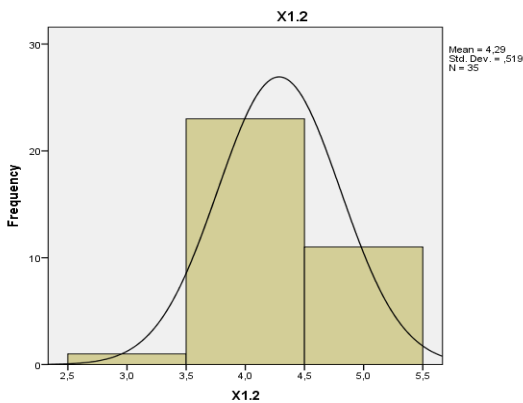
Sumber: Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dan histogram maka dapat dijelaskan sebagai berikut :



1. X1.1 (“ Saya selalu masuk kerja dan tidak pernah bolos”)

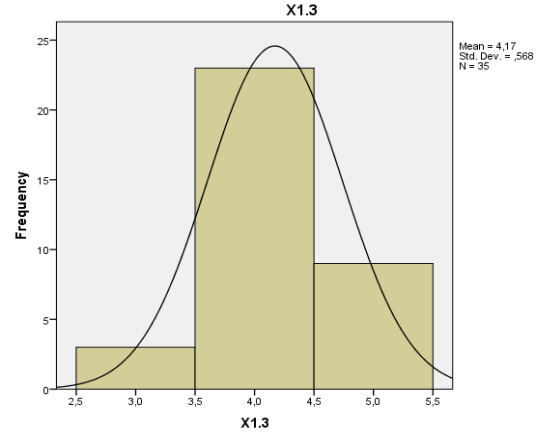
Responden yang menjawab item pertanyaan X1.1 cenderung menjawab setuju dengan skor total 20 responden atau 57,1%, jawaban sangat setuju sebanyak 13 responden atau 37,1%, jawaban ragu-ragu dengan jumlah 1 responden atau 2,9%, selebihnya dengan jawaban tidak setuju sejumlah 1 responden atau 2,9%. Responden cenderung menjawab setuju karena responden selalu masuk kerja dan tidak pernah bolos.



2. X1.2 (“HRD melakukan perekrutan karyawan ketika terdapat bagian pekerjaan yang kosong”)

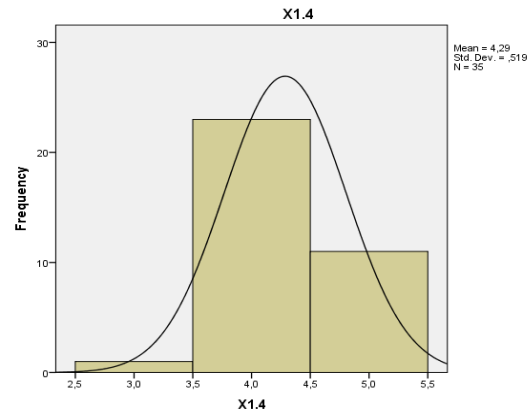
Responden yang menjawab item pertanyaan X1.2 cenderung menjawab setuju dengan skor total 23 responden atau 65,7%, jawaban sangat setuju sebanyak 11 responden atau 31,4%, selebihnya

dengan jawaban ragu-ragu dengan jumlah 1 responden atau 2,9%. Responden cenderung menjawab setuju karena HRD telah merekrut karyawan ketika terdapat bagian kosong bagi responden.



3. X1.3 (“Saya selalu datang tepat waktu pada jam kerja yang sudah ditentukan”)

Responden yang menjawab item pertanyaan X1.3 cenderung menjawab setuju dengan skor total 23 responden atau 62,9%, jawaban sangat setuju sebanyak 9 responden atau 28,6%, selebihnya dengan jawaban ragu-ragu berjumlah 3 responden atau 8,6%. Responden cenderung menjawab setuju karena responden selalu masuk kerja tepat waktu pada jam kerja yang telah ditentukan.



4. X1.4 (“Saya selalu menjalankan perintah atasan dengan baik sesuai indikator perusahaan PRIMA yaitu profesional, rapi, informatif, menyenangkan, dan amanah”)

Responden yang menjawab item pertanyaan X1.4 cenderung menjawab setuju dengan skor total 23 responden atau 31,4%, dengan jawaban sangat setuju sebanyak 11 responden atau 65,7%,

selebihnya dengan jawaban ragu-ragu berjumlah 1 responden atau 2,9%. Responden cenderung menjawab setuju karena responden selalu melakukan perintah atasan dengan baik sesuai indikator perusahaan yaitu PRIMA.

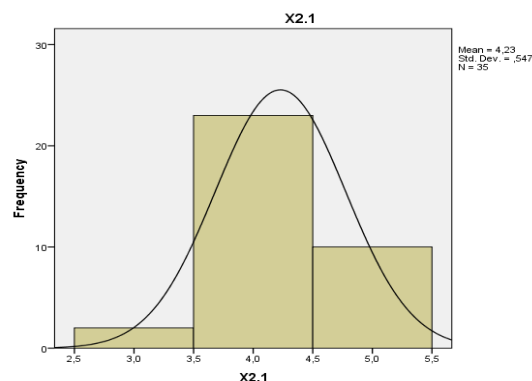
2. Distribusi frekuensi indikator Pengawasan

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Indikator Pengawasan

| Pengawasan | | | | Rata-rata | |
|------------|-------------------------|---------------|----------------|-----------|------|
| Item | Skal a Like rt | Jumlah | | Item | X1 |
| | | Frek uensi | Present ase | | |
| X2.1 | SS | 10 | 28,6% | 4,23 | 4,19 |
| | S | 23 | 65,7% | | |
| | RR | 2 | 5,7% | | |
| | TS | 0 | 0% | | |
| | STS | 0 | 0% | | |
| X2.2 | SS | 13 | 37,1% | 4,34 | |
| | S | 21 | 60% | | |
| | RR | 1 | 2,9% | | |
| | TS | 0 | 0% | | |
| | STS | 0 | 0% | | |
| X2.3 | SS | 9 | 25,7% | 4,14 | |
| | S | 23 | 65,7% | | |
| | RR | 2 | 5,7% | | |
| | TS | 1 | 2,9% | | |
| | STS | 0 | 0% | | |
| X2.4 | SS | 6 | 17,1% | 4,11 | |
| | S | 27 | 77,1% | | |
| | RR | 2 | 5,7% | | |
| | TS | 0 | 0% | | |
| | STS | 0 | 0% | | |
| X2.5 | SS | 8 | 22,9% | 4,17 | |
| | S | 25 | 71,4% | | |
| | RR | 2 | 5,7% | | |
| | TS | 0 | 0% | | |
| | STS | 0 | 0% | | |

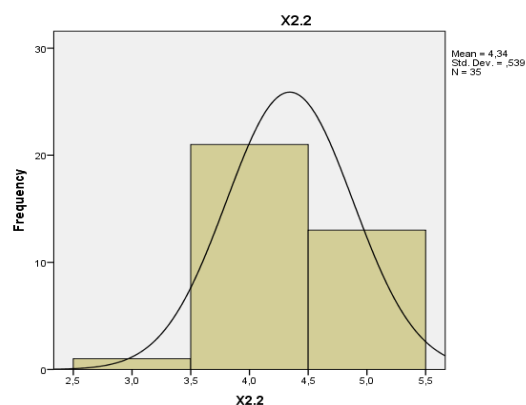
Sumber: Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dan histogram maka dapat dijelaskan sebagai berikut :



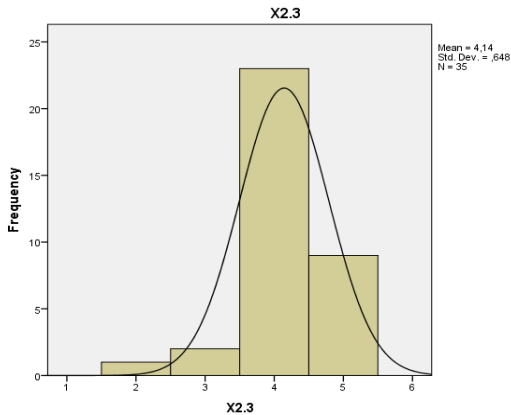
1. X2.1 (“Pekerjaan menjadi lebih mudah dengan adanya penetapan standar pekerjaan dari kantor”)

Responden yang menjawab item pertanyaan X2.1 cenderung menjawab setuju dengan skor total 23 responden atau 65,7%, jawaban sangat setuju sebanyak 10 responden atau 28,6%,selebihnya dengan jawaban ragu-ragusejumlah 2 responden atau 5,7%. Responden cenderung menjawab setuju karena pekerjaan menjadi lebih mudah dengan adanya penetapan standar pekerjaan dari kantor bagi responden.



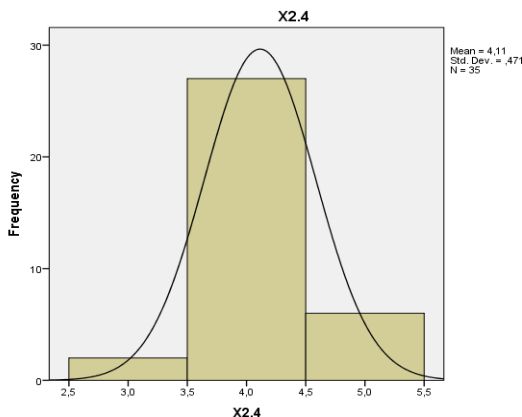
2. X2.2 (“Hasil kerja menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai”)

Responden yang menjawab item pertanyaan X2.2 cenderung menjawab setuju dengan skor total 21 responden atau 60%, jawaban sangat setuju sebanyak 13 responden atau 37,1%, selebihnya dengan jawabanragu-ragu sejumlah 1 responden atau 2,9. Responden cenderung menjawab setuju karena hasil kerja menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai bagi responden.



3. X2.3 (“Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan”)

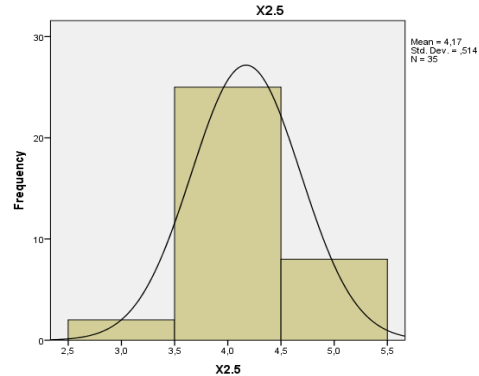
Responden yang menjawab item pertanyaan X2.3 cenderung menjawab setuju dengan skor total 23 responden atau 65,7%, jawaban sangat setuju sebanyak 9 responden atau 25,7%, jawaban ragu-ragu sejumlah 2 responden atau 5,7%, selebihnya dengan jawaban tidak setuju sejumlah 1 responden atau 2,9%. Responden cenderung menjawab setuju karena respon selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.



4. X2.4 (“Saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan indikator perusahaan (PRIMA)”)

Responden yang menjawab item pertanyaan X2.4 cenderung menjawab setuju dengan skor total 27 responden atau 77,1%, jawaban sangat setuju sebanyak 6 responden atau 17,1%, selebihnya dengan jawaban ragu-ragu sejumlah 2 responden atau 5,7%. Responden cenderung menjawab setuju

karena respondenselalu melaksanakan tugas sesuai dengan indikator perusahaan (PRIMA).



5. X2.5 (“Pimpinan memberikan perintah kepada pegawai yang melakukan pengawasan”)

Responden yang menjawab item pertanyaan X2.2 cenderung menjawab setuju dengan skor total 25 responden atau 71,4%, jawaban sangat setuju sebanyak 8 responden atau 22,9%, selebihnya dengan jawaban ragu-ragu sejumlah 2 responden atau 5,7%. Responden cenderung menjawab setuju karena pimpinan memberikan perintah kepada pegawai yang melakukan pengawasan responden.

3. Distribusi frekuensi indikator Kinerja Karyawan

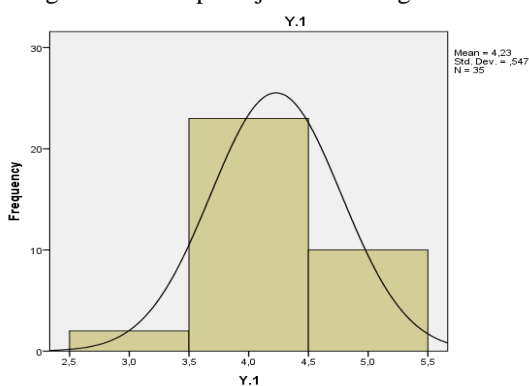
Tabel 3. Distribusi Frekuensi Indikator Kinerja Karyawan

| Kinerja Karyawan | | | | Rata-rata | |
|------------------|--------------|-----------|------------|-----------|------|
| Item | Skala Likert | Jumlah | | Item | X1 |
| | | Frekuensi | Presentase | | |
| Y.1 | SS | 10 | 28,6% | 4,23 | 4,20 |
| | S | 23 | 65,7% | | |
| | RR | 2 | 5,7% | | |
| | TS | 0 | 0% | | |
| | STS | 0 | 0% | | |

| Kinerja Karyawan | | | | Rata-rata | |
|------------------|--------------|-----------|------------|-----------|----|
| Item | Skala Likert | Jumlah | | Item | X1 |
| | | Frekuensi | Persentase | | |
| Y.2 | SS | 6 | 17,1% | 4,14 | |
| | S | 28 | 80% | | |
| | RR | 1 | 2,9% | | |
| | TS | 0 | 0% | | |
| | STS | 0 | 0% | | |
| Y.3 | SS | 10 | 28,6% | 4,23 | |
| | S | 23 | 65,7% | | |
| | RR | 2 | 5,7% | | |
| | TS | 0 | 0% | | |
| | STS | 0 | 0% | | |
| Y.4 | SS | 9 | 25,7% | 4,20 | |
| | S | 24 | 68,6% | | |
| | RR | 2 | 5,7% | | |
| | TS | 0 | 0% | | |
| | STS | 0 | 0% | | |
| Y.5 | SS | 10 | 28,6% | 4,23 | |
| | S | 23 | 65,7% | | |
| | RR | 2 | 5,7% | | |
| | TS | 0 | 0% | | |
| | STS | 0 | 0% | | |

Sumber: Data diolah tahun 2021

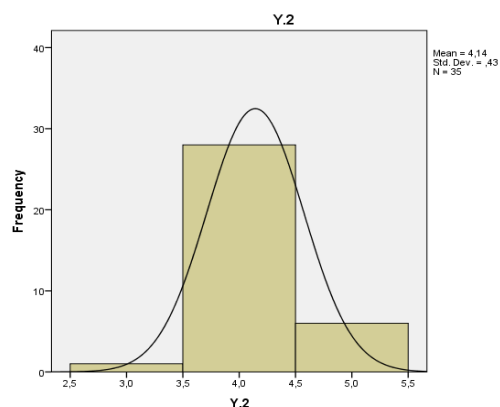
Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dan histogram maka dapat dijelaskan sebagai berikut :



1. Y.1 (“Saya selalu melakukan tugas sesuai dengan keterampilan dan kemampuan sesuai standar kualitas yang telah ditetapkan dari indikator perusahaan”)

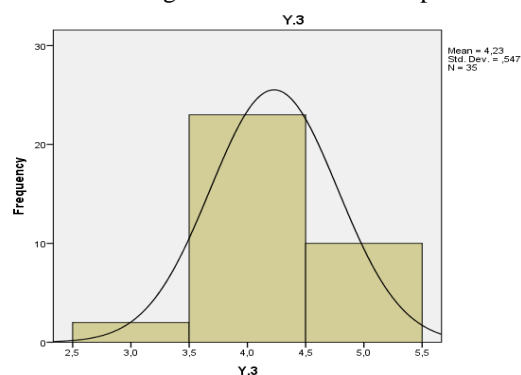
Responden yang menjawab item pertanyaan Y.1 cenderung menjawab setuju dengan skor total 23 responden atau 65,7%, jawaban sangat setuju sebanyak 10 responden atau 28,6%, selebihnya

dengan jawaban ragu-ragu sejumlah 2 responden atau 5,7%. Responden cenderung menjawab setuju karena responden selalu melakukan tugas sesuai dengan keterampilan dan kemampuan sesuai standar kualitas yang telah ditetapkan dari indikator perusahaan.



2. Y.2 (“Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang dihasilkan sesuai dengan indikator perusahaan”)

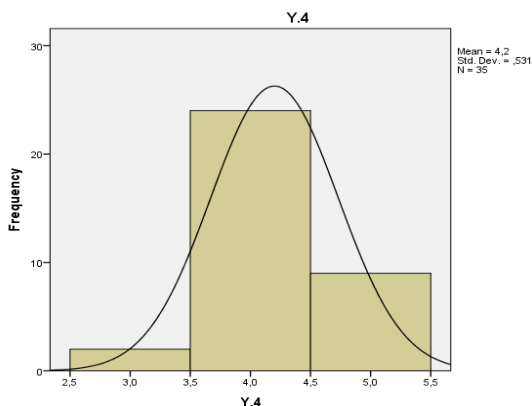
Responden yang menjawab item pertanyaan Y.2 cenderung menjawab setuju dengan skor total 28 responden atau 80%, jawaban sangat setuju sebanyak 6 responden atau 17,1%, selebihnya dengan jawaban ragu-ragu sejumlah 1 responden atau 2,9%. Responden cenderung menjawab setuju karena responden selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang dihasilkan sesuai dengan indikator perusahaan.



3. Y.3 (“Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditetapkan sesuai dengan indikator perusahaan”)

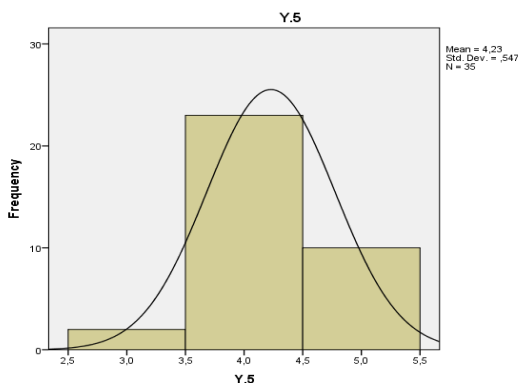
Responden yang menjawab item pertanyaan Y.3 cenderung menjawab setuju dengan skor total 23 responden atau 65,7%, jawaban sangat setuju

sebanyak 10 responden atau 28,6%, selebihnya dengan jawaban ragu-ragu sejumlah 2 responden atau 5,7%. Responden cenderung menjawab setuju karena responden selalu melaksanakan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditetapkan sesuai dengan indikator perusahaan.



4. Y.4 (“Karyawan selalu melakukan penggunaan sumber daya manusia semaksimal mungkin”)

Responden yang menjawab item pertanyaan Y.4 cenderung menjawab setuju dengan skor total 24 responden atau 68,6%, jawaban sangat setuju sebanyak 9 responden atau 25,7%, selebihnya dengan jawaban ragu-ragu sejumlah 2 responden atau 5,7%. Responden cenderung menjawab setuju karena responden selalu melakukan penggunaan sumber daya manusia semaksimal mungkin.



5. Y.5 (“Saya bekerja secara mandiri”)

Responden yang menjawab item pertanyaan Y.5 cenderung menjawab setuju dengan skor total 23 responden atau 65,7%, jawaban sangat setuju sebanyak 10 responden atau 28,6%, selebihnya dengan jawaban ragu-ragu sejumlah 2 responden

atau 5,7%. Responden cenderung menjawab setuju karena responden bekerja secara mandiri.

1. Uji validitas

Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka instrumen dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini jumlah sampel adalah 35 dan tingkat signifikansi 5% dan diketahui nilai r_{tabel} adalah 0,2746.

2. Uji reliabilitas

Suatu konstruk Alpha Cronbach yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian. Jika nilai cronbach alpha (r_{11}) $\geq 0,374$ maka nilai item variabel dinyatakan reliabel, jika nilainya $\leq 0,374$ maka nilai tersebut dikatakan

Tabel 4 Hasil pengujian validitas dan reliabilitas

| Variabel | Pernyataan | Status | Alpha Cornbach | Status |
|----------------------|------------|--------|----------------|----------|
| Disiplin Kerja (X1) | X1.1 | Valid | 0,522 | Reliabel |
| | X1.2 | Valid | | Reliabel |
| | X1.3 | Valid | | Reliabel |
| | X1.4 | Valid | | Reliabel |
| Pengawasan (X2) | X2.1 | Valid | 0,614 | Reliabel |
| | X2.2 | Valid | | Reliabel |
| | X2.3 | Valid | | Reliabel |
| | X2.4 | Valid | | Reliabel |
| | X2.5 | Valid | | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | Valid | 0,718 | Reliabel |
| | Y.2 | Valid | | Reliabel |
| | Y.3 | Valid | | Reliabel |
| | Y.4 | Valid | | Reliabel |
| | Y.5 | Valid | | Reliabel |

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh disiplin kerja (X1) dan pengawasan (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Berikut tabel hasil uji regresi linier berganda:

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (C) | 3,419 | 2,734 | | 1,250 | ,220 |
| X1 | ,228 | ,174 | ,188 | 1,313 | ,198 |
| X2 | ,654 | ,148 | ,632 | 4,411 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat diketahui dari hasil uji perhitungan regresi berganda didapatkan suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,419 + 0,228 X1 + 0,654 X2$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (α) = 3,149 menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu apabila seluruh variabel independen sama dengan nol maka variabel dependen bernilai sebesar 3,149.
- Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,228 artinya bahwa setiap peningkatan (penambahan) 1% variabel disiplin kerja (X1), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,228.
- Koefisien regresi untuk variabel pengawasan (X2) sebesar 0,654 artinya bahwa setiap peningkatan (penambahan) 1% variabel pengawasan (X2), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,654.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Pada hasil uji t bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan atau H_0 diterima dan H_a ditolak dengan t hitung < t tabel yaitu $1,313 < 1,693$ dan nilai signifikansi $0,198 > 0,050$. Variabel pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan t hitung > t tabel yaitu $4,411 > 1,693$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$. Variabel yang lebih dominan adalah variabel pengawasan dengan perbandingan t hitung

$X1 < t$ hitung $X2$ yaitu $1,313 < 4,411$ dengan nilai signifikansi $0,198 > 0,000$. Artinya variabel $X2$ pengawasan lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari pada variabel $X1$ disiplin kerja.

2. Uji Simultan (F)

Pada hasil uji simultan dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan (X2) berpengaruh bersama-sama secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan F hitung > F tabel yaitu $21,830 > 3,29$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (t) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan t hitung < t tabel yaitu $1,313 < 1,693$ dan nilai signifikansi $0,198 > 0,05$. Karyawan Lion Parcel telah bertanggung jawab atas pekerjaannya meskipun dari mereka ada yang pernah bolos dan datang tidak tepat pada waktunya jam kerja.
- Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (t) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ dan juga t hitung > t tabel yaitu $4,411 > 1,693$. Laki-laki dan perempuan membenarkan bahwa hasil kerja menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai.
- Variabel $X2$ pengawasan lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari pada variabel $X1$ disiplin kerja dengan perbandingan t hitung $X1 < t$ hitung $X2$ yaitu $1,313 < 4,411$ dengan nilai signifikansi $0,198 > 0,000$.
- Berdasarkan uji simultan (F) variabel disiplin kerja dan pengawasan dengan F hitung > F tabel yaitu $21,830 > 3,29$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Lion Parcel Cabang Wiyung Surabaya

Bagi Lion Parcel Cabang Wiyung Surabaya untuk upaya meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan Lion Parcel Cabang Wiyung Surabaya terus mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja dan pengawasan dengan baik sehingga kinerja karyawan dapat meningkatkan pekerjaan sesuai dengan target perbulannya dan bagi pimpinan dapat mempertahankan pengawasan lebih baik lagi dengan menyusun perencanaan yang baik. Bagi karyawan diharapkan selalu masuk kerja, datang tepat waktu pada jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan, mempertahankan pekerjaan tanpa kesalahan, selalu memakai seragam, dan melakukan pekerjaan dengan standar perusahaan sesuai dengan indikator perusahaan yaitu PRIMA.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel, mengambil sampel yang berbeda ataupun dengan menggunakan alat pengujian yang berbeda. Selain itu juga diharapkan dapat menggali lebih banyak informasi terkait dengan tempat studi kasus yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A. R. R., Widyaningrum, M. E., & Noviasari, I. (2019). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya. *Universitas Bhayangkara Surabaya*. 2019.
- Enny W, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*[Internet], Ponorogo, Umpo Press. Diunduh dari: Repository Muhammadiyah University Of Ponorogo<eprints.umpo.ac.id/3660/ [Diunduh 20 September 2020]
- Handoko, H. 2012. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hardiansyah, A, Soehardi, dan Rony, Z. T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian Record Management dan Partnership Operation. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. 2019.
- Harianto., & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA*. 8 (1) Februari. 672.
- Haryanto, R. (2014). *Buku Ajar Dasar Manajemen & Bisnis* [Internet], Banjarmasin, Politeknik Negeri Banjarmasin. Diunduh dari: Anzdoc<<https://adoc.pub/queue/buku-ajar-dasar-manajemen-bisnis.html> [Diunduh 13 November 2020]
- Herawati, N. L. M., Suputra, I. D. G. D., & Budiasih, I. G. A. N. (2016). Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan. *E-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5 (7). 1953.
- Herujito, Y. M. (2004). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Grasindo, Anggota Ikapi.
- Iskandar. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, 8 (2) Desember. 224.
- Nurlaila. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur. *Jurnal Manajemen Strategi*. 1 (1) April. 2016.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. 9 (2) Agustus. 145.
- Priyono. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*[Internet], Pekanbaru, Zifatama Publisher, Anggota Ikapi. Diunduh dari: ResearchGate<https://www.researchgate.net/publication/299588945_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA/link/5

- 7012b1f08ae1408e15ea3b5/download
[diunduh 20 September 2020]
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Rompas, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 6 (4) September. 1978.
- Sanusi, A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Satedjo, A. A. D & Kempa, S. (2017) berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura. *AGORA* 5 (3). 2017.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawati, H. dkk (2015) *Isu Perbedaan Jenis Kelamin Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia* [Internet] Bogor, Institut Pertanian Bogor. Diunduh dari: Academia.edu<https://www.academia.edu/21487356/ISU_PERBEDAAN_JENIS_KELAMIN_DALAM_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA [Diunduh 28 Februari 2021]
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondole, E. M. R., Nelwan, O. S., & Palandeng, I. D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung. *Jurnal EMBA*. 3 (3) September. 650.
- Sopiah. & Mangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: Refika Aditama.
- Suliyanto, 2009. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eco dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*. 8 (4) Desember. 1.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sumber Internet :
- Bisnis Indonesia. (2019, Oktober 05). *Lion Parcel Siap Dukung Pengiriman UMKM ke Pelosok Negeri*. Retrieved Desember 02, 2020, from Bisnis.com: <https://www.google.com/amp/s/bisnis.com/amp/read/20191005/98/1155756/lion-parcel-siap-dukung-pengiriman-umkm-ke-pelosok-negeri>
- Harian Nasional. (2019, November 25). *Lion Parcel Dongkrak Peluang Usaha*. Retrieved Desember 02, 2020, from harnas.com: <http://m.harnas.co/2019/11/24/lion-parcel-dongkrak-peluang-usaha>
- Lion Parcel. *Tentang Lion Parcel*. Retrieved November 02, 2020, from Lionparcel.com: <http://lionparcel.com/about>
- PT. Kargo Online System. (2020, Agustus 07). *Dampak Pasar Bisnis Usaha Berbagai Sektor di Indonesia Dengan Jasa Pengiriman Barang Logistik*. Retrieved November 02, 2020, from kargo.tech: <https://kargo.tech/blog/dampak-pasar-bisnis-usaha-berbagai-sektor-di-indonesia-dengan-jasa-pengiriman-barang-logistik/>